

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sedang antara *work family conflict* dan *turnover intention* pada karyawan Bank “X” Kantor Pusat Bandung yang sudah menikah dan memiliki anak.
2. Mayoritas karyawan Bank “X” Kantor Pusat Bandung memiliki *work family conflict* yang tinggi, dimensi yang memberikan pengaruh paling besar adalah *time based WIF*.
3. Mayoritas karyawan Bank “X” Kantor Pusat Bandung memiliki *turnover intention* yang tinggi, dimensi yang memberikan pengaruh paling besar adalah *thinking of quitting*.
4. Data penunjang jam lembur cukup memiliki kecenderungan keterkaitan pada *work family conflict* yang tinggi, akan tetapi secara keseluruhan data penunjang tidak menunjukkan kecenderungan keterkaitan dengan *work family conflict* maupun dengan *turnover intention*.
5. Data penunjang yang tinggal di rumah dan lama bekerja cukup memiliki kecenderungan keterkaitan pada karyawan yang mengalami *turnover intention* yang rendah dan *work family conflict* yang tinggi.

5.2 Saran Teoritis

Saran teoritis yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *work family conflict* dan *turnover intention*, yaitu:

1. Melakukan penelitian mengenai hubungan dari setiap dimensi *work family conflict* dan dimensi *turnover intention* sehingga di ketahui hubungan setiap dimensi dan dapat memperkaya penelitian.
2. Melakukan penelitian faktor-faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* selain *work family conflict* karena ada hal lain yang menyebabkan karyawan memiliki *turnover intention* yang tinggi seperti kepuasan kerja dan stress.

5.3 Saran Praktis

Saran praktis yang dapat diberikan untuk Bank “X” untuk dijadikan bahan pertimbangan dan mengevaluasi antara lain:

1. Bagi divisi pendidikan dan pelatihan di Bank “X” dapat memberikan pelatihan atau seminar kepada karyawan Bank “X” Kantor Pusat Bandung mengenai pengelolaan *time management* sehingga karyawan dapat mengelola waktu dengan baik di pekerjaan dan di keluarga untuk menurunkan konflik kerja dan keluarga.
2. Bagi karyawan Bank “X” Kantor Pusat Bandung perlu menyadari jenis-jenis konflik kerja dan keluarga sehingga dapat mengantisipasi agar tidak mengalami konflik tersebut.
3. Bagi divisi sumber daya manusia di Bank “X” dapat menggali ketidakpuasan karyawan Bank “X” Kantor Pusat Bandung dan mencari cara agar membuat karyawan lebih puas misalnya dengan pemberian *reward* apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga karyawan tidak akan memikirkan untuk keluar dari pekerjaan.

4. Bagi pemerhati Psikologi Industri dan Organisasi untuk mengatasi terjadinya *work family conflict* dan *turnover intention*

